

виконання службових обов'язків, виявляють ініціативу, володіють навичками роботи на комп'ютері, мають організаторські здібності, необхідні для виконання посадових обов'язків; працівників місцевого самоврядування, що підвищили кваліфікацію або пройшли стажування і рекомендовані атестаційною комісією на вищі посади; державних службовців, які бажають перейти на службу в органи місцевого самоврядування; спеціалістів виробничої, соціально-культурної, наукової та інших сфер та ін.

Відповідно до ст. 26 КЗпП України при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності якостей працівника роботі, яка йому доручається. Отже, випробування з метою перевірки відповідності якостей працівника дорученій роботі може бути обумовлено, по-перше, тільки при укладенні трудового договору і, по-друге, – тільки за угодою сторін. За час випробування є можливість способом природного спостереження і спеціальних методів одержати уявлення про ділові якості особи, яку прийнято на роботу з випробуванням, і зробити остаточні висновки про її придатність до цієї роботи. У зв'язку з тим, що термін цей є обмеженим, невеликим, вивчення ділових якостей повинно відбуватися активно та цілеспрямовано. Під час випробування вирішуються завдання не тільки щодо вивчення наявних ділових якостей особи, але і виявляється її здатність до навчання, а також їй надається можливість самій оцінити майбутню діяльність і адаптуватися серед колег.

Проект Трудового кодексу України закріпив право роботодавця добирати кандидатів шляхом проведення тестування та співбесіди з претендентом на робоче місце або посаду. Зазначається, що забороняється проведення тестування, формулювання питань на співбесідах, що є дискримінаційними за будь-якою ознакою.

Загалом же різноманіття правових форм добору працівників досі не отримало належної правової регламентації, що дозволяє роботодавцям зловживати своїм становищем і призводить до порушення конституційного права на працю і до випадків дискримінації.

**Зінченко М. Ю.**

*Харківський національний педагогічний університет  
імені Г. С. Сковороди, здобувач*

## **ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ**

За допомогою погодженого з власником або уповноваженим ним органом волевиявлення і самозобов'язання працівника абстрактні права і обов'язки, що впливають з права на працю, перетворюються у конкретні права і обов'язки з трудових відносин між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою.

Трудова функція – це коло трудових прав та обов’язків працівника які встановлюються на основі роду трудової діяльності, професії, спеціальності, тощо. Зміст, обсяг та порядок її виконання має визначатися сторонами через кваліфікацію в трудовому договорі з урахуванням локальних нормативних актів роботодавця.

Однією з необхідних умов трудового договору є визначення трудової функції. У трудовому законодавстві термін «трудова функція» не вживається, але у науковій літературі фахівці почали застосовувати це поняття як самостійну правову сутність.

Після 1990 р., коли почали впроваджуватися ринкові відносини в економіці й інших сферах народного господарства, до КЗпП України вносяться зміни, які відповідають ринковим механізмам. Зокрема, до ст. 21 КЗпП, що має назву «Трудовий договір» вносяться зміни, відповідно до яких сторони, укладаючи договір, домовляються з власником або уповноваженим ним органом виконувати роботу, визначену угодою. Словосполучення «про роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою» було вилучене і замінено словом «робота». У ст. 26 КЗпП «Випробування при прийнятті на роботу» підкреслюється, що випробування може встановлюватися угодою сторін з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Якщо звернемось до інших статей КЗпП, то виявимо, що в багатьох з них йдеться про виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою. Так, у ст. 42-1 КЗпП «Переважне право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу» закріплюється, що працівник має право на поворотне прийняття на роботу за умов, якщо власник провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Статтею 104 КЗпП передбачено, що при виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою, вищої кваліфікації. У деяких статтях Кодексу згадується про виконання робіт за певними розрядами, а останній також свідчить про певну кваліфікацію.

З наведеного вбачається, що хоча у ст. 21 КЗпП і не йдеться про виконання роботи за певною спеціальністю і кваліфікацією, але фактично роботодавці наймають працівників для виконання робіт саме для цього. На мою думку спроба законодавця легально відійти від спеціальностей і кваліфікації не є вдаюю. Вважаючи: в сучасних умовах слід повернутися до попередньої редакції ст. 21 Кодексу і передбачити, що трудовий договір є угодою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією або посадою. Такий висновок підтверджується і тим, що у Державному класифікаторі професій йдеться, що записи про роботу на підприємствах, в установах, організаціях заносяться у встановленому порядку відповідно до професійних назв передбачених у Додатках А і Б. Від назв, вказаних у них, можуть утворюватись похідні назви робіт та посад з доданням уточнювальних слів (на-

приклад провідний, головний, молодший, змінений, перший тощо). Якщо з'являються нові професії й спеціальності, до класифікатора професій слід внести зміни і доповнення.

Чинне законодавство про працю не містить визначення поняття «трудова функція». Проте ми його використовуємо, розуміючи під ним сукупність обов'язків певного працівника за посадою, яку він обіймає (роботою, яку виконує).

Проект Кодексу вперше використовує поняття «трудова функція» нарівні з такими давно відомими в законодавстві про працю термінами, як «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада».

Професія відбиває родовий або галузевий поділ праці й характеризує широку сферу діяльності, в якій працівник може застосовувати свої трудові здібності. Спеціальність – більш вузька царина діяльності в межах конкретної професії. Вона є основною ознакою, властивою трудовій функції працівника, оскільки містить у собі спеціалізацію працюючих за професіями зі специфікою роботи в умовах певного виду діяльності. Спеціальність є складником професії й теж відтворює поділ праці, але їй притаманно відносно менший обсяг знань і практичних навичок. Вона становить собою сукупність набутих працівником шляхом спеціальної підготовки й досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах тієї чи іншої професії. Оскільки роботи за одними й тими ж професіями і спеціальностями є різними за своєю складністю, застосовується категорія «кваліфікація працівника». Кваліфікація визначається рівнем освіти і спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки, і, в цілому, має відповідати колу і складності професійних завдань та обов'язків. Спеціалізація пов'язана як з конкретно галуззю знань, використовуваними інструментами й устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, чи послугами, що надаються. Посада характеризується колом службових обов'язків, посадових прав і відповідальністю, яка покладається на працівника внаслідок невиконання цих обов'язків; фактично – це службове положення працівника, зумовлене колом його прав і обов'язків і характером відповідальності.

**Марушева О. А.**

*Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого, здобувач кафедри трудового права*

## **ПРАВИЛА ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ: ВИДИ, ЗМІСТ І СПІВВІДНОШЕННЯ**

Трудовий розпорядок охоплює систему нормативних актів, які регулюють порядок здійснення трудової діяльності. Такі акти поділяються на дві групи: а) загальні (КЗпП України, закони України, укази Прези-